



대학 교수가 적법한 취업규칙 불이익 변경 요건을 갖추지 못한 성과급 연봉제 관련 교직원보수규정의 적용을 거부했다는 이유만으로 학교법인이 재임용계약 체결을 거절한 것은 재임용 거부에 관한 재량권의 일탈·남용으로 현저히 부당하다고 본 사례

(대법원 2024. 6. 17. 선고 2021두49772 판결)

원고는 학교법인인 피고보조참가인(이하 ‘참가인’)이 설립운영하던 대학교의 교수였습니다. 학교측은 교원의 보수체계와 관련해 ‘호봉제’를 유지하다가, 2014년 2월 교직원보수규정을 개정하여 이른바 ‘성과급 연봉제’를 시행하였습니다. 그러나 그에 앞서 2013년 12월 학교법인이 교원들을 대상으로 실시했던 교직원보수규정 개정안에 대한 찬반투표에서는 교원 과반수의 동의를 얻지 못해 개정안 채택이 부결된 바 있습니다(이후 2020년 3월에야 교원 과반수의 동의를 받았습니다).

한편 2018년 12월 학교법인 이사회는 원고의 재임용 여부를 심의한 뒤 2019년 3월 1일부터 2024년 2월 29일까지를 재임용 기간으로 정해 조건부로 재임용하기로 의결하였고, 그 뒤 원고에게 개정 교직원보수규정이 적용될 예정이라고 통지했습니다. 원고가 위 교직원보수규정의 개정은 교원 과반수의 동의를 얻지 못해 무효이므로, 성과급 연봉제가 아닌 호봉제가 적용되어야 한다고 주장했지만, 학교 측은 원고가 성과급 연봉제 적용에 동의해야만 재임용계약을 체결할 수 있다고 통지했습니다. 이후 학교 측은 재임용계약서 작성 거부를 이유로 재임용계약 갱신 거절통보를 하였고, 원고는 이에 불복해 교원소청을 제기했으나 기각되자 교원소청심사위원회 결정에 대한 취소소송을 제기하였습니다.

원심은 호봉제에서 성과급 연봉제로의 변경은 취업규칙의 불이익한 변경에 해당하고 이에 대한 교원 과반수의 동의가 없었으므로, 원고의 개별적인 동의가 없는 한 원고에게 위 개정 규정이 적용될 수 없는데, 원고가 개정 교직원보수규정의 적용을 거부했다는 이유만으로 참가인이 재임용계약 체결을 거절한 것은 현저히 부당하고, 이는 재임용 거부에 관한 재량권을 일탈·남용한 것이라고 판시하였습니다.

대법원도 종전 취업규칙이 적용되는 교원이 변경된 취업규칙에 동의해야만 학교법인과 재임용계약을 체결할 수 있다고 한다면, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경할 때 근로자들의 동의를 받도록 한 근로기준법 제94조 제1항 단서의 입법 취지가 몰락될 우려가 있다고 판단하여, 원심판결의 정당성을 인정하였습니다.

관련구성원

기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

이세리

변호사

02-316-4034

srlee@shinkim.com

윤혜영

변호사

02-316-4491

hyyun@shinkim.com

김종현

변호사

02-316-1721

johkim@shinkim.com

박성기

변호사

02-316-4280

skipark@shinkim.com

김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com

송우용

변호사

02-316-1696

wysong@shinkim.com